

ESTUDIO SOBRE NECESIDADES HUMANAS Y CALIDAD DE VIDA EN UNA EMPRESA PETROLERA

Mónica Adriana Méndez - Edna Marisol Rodríguez
Psicólogas Asesoras

Resumen

Este estudio tuvo como objetivo determinar la Calidad de Vida en términos de las necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, ocio, creación, identidad y libertad propuestas por Max-Neef. La muestra estuvo conformada por 202 trabajadores de una empresa petrolera, y las variables tomadas en consideración fueron edad, género, tipo de contrato (temporal-indefinido) y tiempo de vinculación. Los resultados indican que en general, la Calidad de Vida de los trabajadores es satisfactoria. Todas las categorías de necesidades alcanzaron un nivel de satisfacción alto a excepción de las categorías de entendimiento, ocio y creación, las cuales presentaron un nivel medio. Además, se observó que el grupo femenino, los trabajadores temporales, las personas más jóvenes y con menor tiempo de antigüedad en la empresa reportaron mejor Calidad de Vida.

Abstract

The present study was made in order to evaluate the quality of life based on the Max-Neef's model about the basic human needs according to the categories: livelihood, protection, affect, understanding, participation, leisure, creation, identity and freedom. The sample was 202 oil company employees. Were considered the variables are: age, gender, type of contract (temporal-indefinite) and tenure. The results indicate that employees' quality of life is satisfactory, most needs categories an high level of satisfaction was observed, with the exception of the categories of understanding, leisure, and creation wich obtained a medium level. This results also showed that the femenine group, the temporal employees, the younger people and people with less tenure attained a best quality of life.

INTRODUCCION

Se estima de suma importancia la realización de programas tendientes a mejorar el bienestar de los trabajadores. Para ello es fundamental llevar a cabo

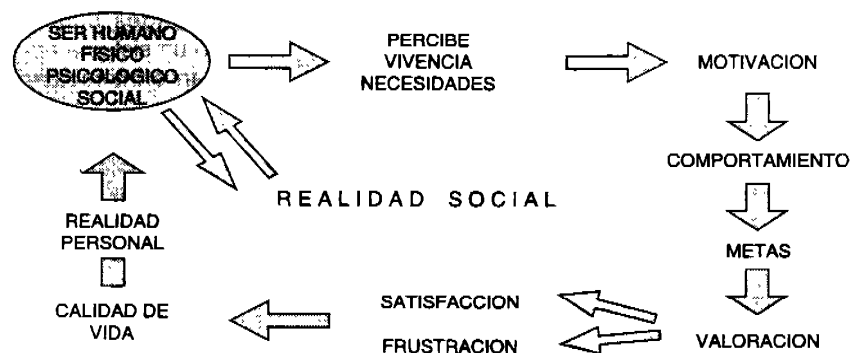
un diagnóstico que permita intervenir de manera pertinente sobre los factores que inciden en la calidad de vida de los trabajadores y que repercuten en su desempeño, respondiendo a los lineamientos legales en salud ocupacional, en

los que se reglamenta su implementación en todas las empresas públicas y privadas colombianas.

Teniendo en cuenta que la naturaleza de las relaciones que existen entre el individuo y su entorno determinan su calidad de vida, al establecer un diagnóstico en las organizaciones es importante identificar las necesidades del personal trascendiendo el contexto laboral. Razón por la cual adoptamos el modelo planteado por Max-Neef en el que se da un abordaje pluridimensional de necesidades fundamentales del ser humano.

Entendida la Calidad de Vida desde una perspectiva sistémica, el ser humano como un ente físico, psicológico y social interactúa en diferentes contextos o microsistemas (familiar, laboral, social) ante los cuales percibe y vivencia unas necesidades fundamentales que direccionan su comportamiento en procura de su satisfacción. Aunque las formas en que se vivencian las necesidades son, en último término, subjetivas, éstas se sitúan dentro de un contexto social e histórico-cultural, enmarcando conjuntamente la realidad personal y la social (figura 1).

FIGURA 1
ENFOQUE SISTÉMICO DE CALIDAD DE VIDA



De manera que al referirnos a Calidad de Vida, en las organizaciones, se hace necesario abordar las diferentes esferas que inciden en ella para poder diseñar programas orientados tanto al desarrollo personal como organizacional, ya que la satisfacción que el individuo siente frente a la vida en general tiene repercusiones

en la satisfacción que experimenta en su trabajo y viceversa (Turcotte, 1986).

En las organizaciones es preciso que se contemplen los aspectos que inciden en la Calidad de Vida, las que además de estar relacionados con los procesos laborales, afectan otros aspectos de la

vida (salud, familia, recreación). Para este estudio se contemplaron aspectos relacionados con las áreas personal, laboral, familiar, social y de tiempo libre, teniendo en cuenta que la Calidad de Vida está determinada por la posibilidad que tiene el individuo para satisfacer adecuadamente sus necesidades en los diferentes contextos o microsistemas que conforman su entorno (Toro, 1991).

Debido a que las necesidades fundamentales son intrínsecas al ser humano y que la manera como da respuesta a ellas está determinada por diversos factores (tales como valores, actitudes, experiencias y en general, por las características individuales y las variables culturales en las que está inmerso) cada persona percibe, interpreta y crea determinadas expectativas con respecto a sí mismo y a su entorno.

En este sentido, las necesidades humanas fundamentales son finitas, pocas y clasificables; son las mismas en todas las culturas y en todos los períodos históricos. Lo que cambia a través del tiempo y las culturas es la manera o los medios utilizados para su satisfacción. Lo que culturalmente está determinado no son las necesidades fundamentales, en tanto que éstas son inherentes a la condición humana, sino los satisfactores de dichas necesidades (Max Neef, 1986).

Pero, la satisfacción de las necesidades trasciende el hecho de "tener" acceso a determinados satisfactores y compromete al individuo en todo su "ser", ya que él con todas sus potencialidades

emprende acciones que le permiten "hacer" posible la satisfacción de éstas en las diferentes esferas en las que pretende "estar". Entonces, la Calidad de Vida no puede ser entendida en términos exclusivos del "tener", ésta debe ser concebida de manera más amplia en la que juega un papel fundamental el "ser" humano, su "hacer" y "estar" (Max Neef, 1986).

Por otro lado, las necesidades son múltiples e interdependientes y no existe una correspondencia biunívoca entre éstas y los satisfactores. Es así como un satisfactor puede contribuir simultáneamente a la satisfacción de diversas necesidades o a la inversa, una necesidad puede requerir de más de un satisfactor para su satisfacción. Por lo tanto, las necesidades humanas se constituyen como un sistema en el que ellas se relacionan e interactúan (Max Neef, 1986).

Igualmente, existe una interacción entre los diferentes microsistemas, en los que se desenvuelve el ser humano, de tal forma que la Calidad de vida en determinado contexto está influenciada por la Calidad de Vida que se alcanza en otros contextos (Rice y col. 1985).

Además de la importancia de tener en cuenta los diferentes microsistemas, al estudiar la Calidad de Vida es necesario partir de una taxonomía pluridimensional y operativa. Bajo tales criterios, retomamos la taxonomía propuesta por Max Neef en la que se tienen en cuenta las necesidades fundamentales agrupadas en las categorías axiológicas de

subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, ocio, creación, identidad y libertad; así como las categorías existenciales de ser, hacer, tener y estar.

En consecuencia, con el objetivo de realizar un diagnóstico de las necesidades humanas y la Calidad de Vida de los trabajadores de una empresa petrolera, se diseñó un instrumento que identificara el nivel de satisfacción de los trabajadores con respecto a su Calidad de Vida y que permitiera establecer perfiles de necesidades humanas, de acuerdo con las categorías axiológicas de necesidades, identificando diferencias según edad, género, tipo de contrato y antigüedad en la empresa, de manera que sea posible diseñar programas orientados a fomentar el bienestar de los trabajadores respondiendo de modo específico a los déficits que se presentan en su calidad de vida, a nivel personal y laboral, permitiendo el desarrollo de sus potencialidades y, consecuentemente, la optimización de la productividad.

Tal como lo plantea Max-Neef "El mejor proceso de desarrollo será aquel que permita elevar más la calidad de vida de las personas", entonces, el no responder de manera adecuada a las necesidades fundamentales genera frustración y conlleva a diferentes patologías que pueden adquirir una connotación colectiva, razón por la cual es importante que en el ámbito laboral se implementen estrategias que conduzcan a mejorar la calidad de vida de quienes constituyen la fuerza de progreso de la nación, fomentando en los trabajadores la

autoestima, autoeficacia y autorrealización, de manera que se sientan satisfechos, motivados y comprometidos con la labor que realizan, lo que se traduce en un mejor desempeño logrando, además, reducir las enfermedades, el índice de ausentismo y los accidentes de trabajo, factores que inciden en la productividad.

METODO

Sujetos y Procedimiento

En este estudio participaron 202 trabajadores de una empresa petrolera, los cuales fueron seleccionados mediante un muestreo aleatorio estratificado, teniendo en cuenta las diferentes dependencias que constituyen el Complejo Industrial. La muestra corresponde al 21 % del personal administrativo.

Las variables socio-demográficas tomadas en consideración fueron: género, edad, tipo de contrato (contrato a término indefinido o contrato temporal superior a 10 meses) y antigüedad: 1-9 años, 10-19 años y 20 años o más de estar laborando en la empresa.

El 83% del personal que conformó la muestra era masculino y el 17% restante femenino. En cuanto a las edades, se establecieron cuatro rangos, el porcentaje mayor abarcó el rango de los 40-49 años con el 53 % y en orden descendente le siguen con el 27% el rango de los 30-39 años, el 15% de los 24 a los 29 años y finalmente con el 4% el rango de los 50 años en adelante.

Con respecto al tipo de contrato, la muestra de los trabajadores con contrato a término indefinido correspondió al 20% de la población que se halla bajo este tipo de contratación y la muestra de los trabajadores temporales fue del 34% del total de la población que labora bajo dicha modalidad de contratación.

En cuanto al tiempo de antigüedad en la empresa, y de acuerdo con los rangos determinados, se observó proporcionalidad en la distribución de la muestra, así, los rangos de 1-9 años y de 10-19 años de antigüedad abarcaron el 31%, respectivamente; y el 38% le correspondió a los trabajadores de 20 años o más de servicio en la empresa.

Los resultados de la información obtenida a través del Cuestionario sobre Calidad de Vida fueron procesados mediante el Programa Estadístico para Ciencias Sociales SPSS, que permitió establecer el análisis de las categorías de necesidades y las variables tomadas en consideración mediante el estadístico Chi.

Instrumento

Para cumplir con los objetivos del estudio elaboramos un Cuestionario sobre Calidad de Vida. Se establecieron las subescalas de subsistencia, protección, afecto, entendimiento, participación, ocio, creación, identidad y libertad. La confiabilidad de la prueba fue significativa (.85). obtenida mediante el Coeficiente Alfa de Cronbach.

En la construcción de los ítems se

consideraron aspectos relacionados con necesidades fundamentales concernientes al ser, tener, hacer y estar de los individuos, de manera que permitiera una aproximación integral al estudio sobre Calidad de Vida.

El cuestionario consta de 48 ítems fraseados en formato tipo Likert de cinco puntos en un rango que oscila entre nunca y siempre. Para la determinación del nivel de satisfacción en cada categoría de necesidades y, en general, del Nivel de Calidad de Vida, se establecieron tres rangos de acuerdo con el puntaje obtenido, de manera que para el Nivel Bajo de satisfacción correspondieron los puntajes de 1 a 3, para el Nivel Medio puntajes mayores que tres e iguales a 4 y el Nivel Alto a puntuaciones superiores a 4 hasta un máximo de 5. Las siguientes son las características de cada subescala.

Subescala de Subsistencia. Mide la satisfacción con respecto a las necesidades fundamentales de subsistencia a la salud física y mental, adaptabilidad y equilibrio en el entorno vital y social. Consta de 15 ítems. Su confiabilidad fue determinada mediante el coeficiente de confiabilidad Alfa de Cronbach, cuyo resultado fue igual a .75.

Subescala de Protección. Mide la actitud hacia el autocuidado así como la protección en términos del respaldo que ofrecen las redes de apoyo a nivel familiar, laboral y social. Está constituida por 14 ítems y presenta un índice de confiabilidad Alfa de .70.

Subescala de Afecto. Hace referencia a la autoestima y a las relaciones interpersonales mediadas por el respeto, la tolerancia y el apoyo. Dicha subescala está conformada por 16 ítems y presentó una confiabilidad de .77.

Subescala de Entendimiento. Abarca aspectos relacionados con el discernimiento, la conciencia crítica, la receptividad, disciplina y creatividad en los ámbitos de interacción formativa. La integran 13 ítems. Su confiabilidad es de .65.

Subescala de Participación. Hace referencia a la interacción participativa en las áreas familiar, laboral y social, teniendo en cuenta aspectos que denotan adaptabilidad, receptividad, respeto, solidaridad, disposición y convicción. Esta subescala la integran 12 ítems y presenta un índice de confiabilidad de .71.

Subescala de Ocio. Mide la actitud frente al manejo del tiempo libre en espacios íntimos, de encuentro y esparcimiento que permiten la diversión, creatividad, abstracción y el descanso del individuo. Son 14 los ítems que la conforman y su índice de confiabilidad es de .67.

Subescala de Creación. Contempla aspectos relacionados con la inventiva, imaginación, racionalidad, voluntad, autonomía, audacia y pasión en los ámbitos de producción y de desarrollo de habilidades y destrezas a nivel personal, laboral y social. Consta de 12 ítems. Presenta un índice de

confiabilidad de .69.

Subescala de Identidad. Definida por el sentido de pertenencia en las esferas laboral, familiar y social, en los que mediante la filiación o el vínculo se logra un reconocimiento personal, con la diferenciación que en ella yace implícita; la integración y el compromiso en los espacios de la vida cotidiana. Consta de 14 ítems y su índice de confiabilidad es de .76.

Subescala de Libertad. Considera aspectos relacionados con la autonomía, voluntad, determinación, asertividad y tolerancia; aspectos que le permiten al ser humano reconocerse como un ser libre, asumiendo su individualidad dentro del marco de convivencia social. Esta subescala está conformada por 10 ítems. Presentó un índice de confiabilidad de .72

De otro lado, los ítems están agrupados en cinco áreas: social, laboral, personal, familiar y de tiempo libre, cada una de ellas corresponde a esferas que inciden en la Calidad de Vida del ser humano. Además, cada área contiene ítems que pertenecen a diferentes categorías de necesidades que se ajustan a determinado contexto.

Pese a la determinación de las diferentes áreas, el estudio estuvo centrado en el análisis de los datos correspondientes a las escalas de categorías axiológicas de necesidades fundamentales, dado el objetivo propuesto. Sin embargo, esta clasificación por áreas permitió la ubicación de los ítems de acuerdo con

los diferentes contextos (social, laboral, personal, familiar y de tiempo libre), permitiendo claridad sobre los aspectos que abarca la prueba. Consideramos que estudios posteriores permitirán establecer comparaciones entre los niveles de Calidad de Vida en los diferentes contextos.

RESULTADOS

El resultado general por categorías de necesidades mostró un alto índice de Calidad de Vida ($\bar{x} = 4.12$, $\sigma = .29$). La Tabla 1 contiene los datos correspondientes a las medias y desviaciones de cada una de las categorías de necesidades.

TABLA 1 RESULTADO GENERAL POR CATEGORIA DE NECESIDADES		
Categoría	Media	Desviación
SUBSISTENCIA	4.11	.34
PROTECCION	4.23	.33
AFECTO	4.22	.36
ENTENDIMIENTO	3.93	.33
PARTICIPACION	4.19	.36
OCIO	3.86	.35
CREACION	3.88	.37
IDENTIDAD	4.35	.36
LIBERTAD	4.34	.35

La población en general, reportó un alto nivel de satisfacción en las categorías de necesidades, destacándose las categorías de identidad y libertad. Las

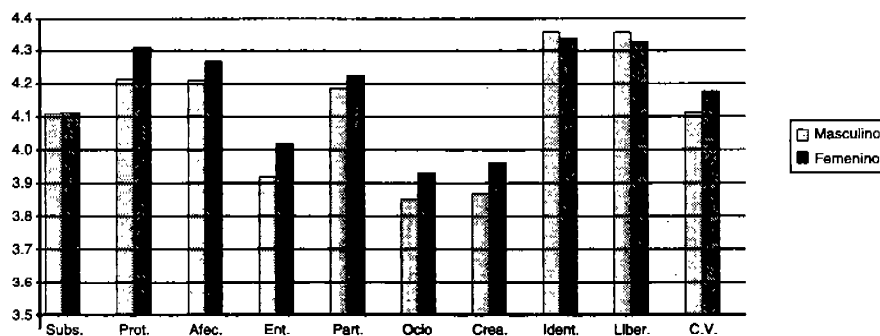
categorías de entendimiento, ocio y creación tendieron a un nivel medio (Tabla 2).

TABLA 2 DISTRIBUCION DE LA MUESTRA POR CATEGORIAS DE NECESIDADES			
Categorías de Necesidades	Nivel de Satisfacción		
	Alto	Medio	Bajo
SUBSISTENCIA	60.9%	39.1%	
PROTECCION	72.8%	27.2%	
AFECTO	73.3%	26.7%	
ENTENDIMIENTO	35.6%	63.9%	5%
PARTICIPACION	66.3%	33.7%	
OCIO		71.3%	
CREACION	29.2%	69.8%	1%
IDENTIDAD	82.7%		
LIBERTAD	78.7%		

Con respecto a los resultados por género, tanto los hombres como las mujeres mantienen puntuaciones altas en las categorías de subsistencia,

protección, afecto, participación, identidad y libertad. Así mismo, las categorías de ocio y creación mantienen un nivel medio (Gráfico 1).

GRAFICO 1
CALIDAD DE VIDA : RESULTADOS POR GENERO



Se encontró una relación significativa ($p < .05$) entre la variable género y las categorías de protección y entendimiento (Tabla 3), en ésta última los hombres obtuvieron un puntaje medio y las

mujeres un puntaje alto. El índice total de Calidad de Vida se perfila más alto en el género femenino, sin embargo, tanto hombres como mujeres alcanzan un índice alto de Calidad de Vida.

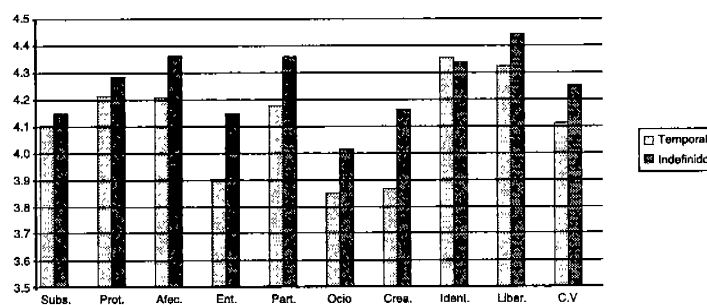
TABLA 3
RELACION ENTRE GENERO Y CATEGORIAS DE NECESIDADES

Categorías de Necesidades	Hombres		Mujeres		Chi	gl	P
	$\bar{x}$	σ	$\bar{x}$	σ			
SUBSISTENCIA	4.10	.34	4.11	.35	1.59	1	n.s.
PROTECCION	4.21	.33	4.31	.30	3.58	1	.05
AFECTO	4.21	.34	4.26	.41	.07	1	n.s.
ENTENDIMIENTO	3.91	.31	4.02	.40	8.31	2	.01
PARTICIPACION	4.18	.35	4.23	.38	.49	1	n.s.
OCIO	3.84	.35	3.94	.38	1.47	1	n.s.
CREACION	3.86	.35	3.96	.45	2.69	2	n.s.
IDENTIDAD	4.35	.36	4.33	.37	.90	1	n.s.
LIBERTAD	4.11	.34	4.32	.37	.04	1	n.s.

En cuanto a los resultados de acuerdo al tipo de contrato, las personas de ambos grupos, con contrato temporal y a término indefinido, presentaron puntajes altos en todas las categorías,

exceptuando las categorías de entendimiento, ocio y creación cuyo puntaje fue medio para el grupo de contrato a término indefinido (Gráfico 2).

GRÁFICO 2
CALIDAD DE VIDA: RESULTADOS POR TIPO DE CONTRATO



Además se halló una relación significativa ($p < .05$) entre la variable tipo de contrato y las categorías de entendimiento y creación, los cuales alcanzaron mayores puntuaciones en los trabajadores de nómina temporal. Los dos grupos mostraron un índice alto de Calidad de Vida. Sin embargo, las

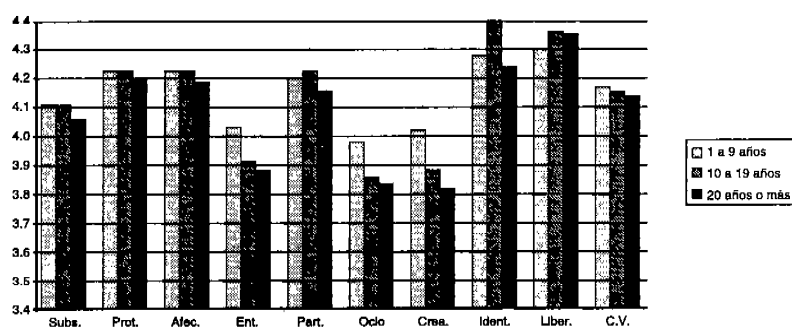
personas con contrato a término indefinido en general obtuvieron puntuaciones más bajas afectando en ese sentido el índice de Calidad de Vida en comparación con el grupo de personas que tienen contratación temporal. En la tabla 4 se ofrecen los datos correspondientes.

TABLA 4 RELACION ENTRE TIPO DE CONTRATO Y CATEGORIAS DE NECESIDADES							
Categorías de Necesidades	Contrato Indefinido		Contrato Temporal		Chi	gl	P
	$\bar{x}$	σ	$\bar{x}$	σ			
SUBSISTENCIA	4.11	.33	4.14	.42	.28	1	n.s.
PROTECCION	4.22	.33	4.28	.34	.00	1	n.s.
AFECTO	4.20	.35	4.36	.40	.20	1	n.s.
ENTENDIMIENTO	3.91	.32	4.14	.32	8.32	2	0.1
PARTICIPACION	4.17	.35	4.35	.41	.31	1	n.s.
OCIO	3.84	.36	4.02	.25	2.39	1	n.s.
CREACION	3.85	.36	4.16	.35	6.71	2	0.3
IDENTIDAD	4.35	.35	4.33	.48	1.50	1	n.s.
LIBERTAD	4.33	.34	4.42	.45	.01	1	n.s.

Se observó una relación inversamente proporcional entre el tiempo de vinculación a la empresa y la categoría de entendimiento, ocio y creación. A pesar de que el índice general de

Calidad de Vida es alto para todos los grupos, en algunos casos éste decrece a medida que aumenta el tiempo de antigüedad (Gráfico 3).

GRAFICO 3
CALIDAD DE VIDA : RESULTADO POR ANTIGÜEDAD



Se halló, además, una relación significativa entre la variable antigüedad y las categorías de ocio y creación ; de manera que a menor antigüedad mayor puntuación se obtuvo en dichas ca-

tegorías. Igualmente, se encontró una relación significativa entre esta variable y la categoría de identidad presentando puntuaciones más bajas en los grupos de mayor y menor antigüedad (Tabla 5).

TABLA 5
RELACION ENTRE ANTIGÜEDAD Y
CATEGORIAS DE NECESIDADES

Categorías de Necesidades	Tiempo de Vinculación						Chi	gl	P
	1-9 años		10-19 años		20 años o más				
	$\bar{x}$	σ	$\bar{x}$	σ	$\bar{x}$	σ			
SUBSISTENCIA	4.12	.40	4.11	.31	4.10	.32	.26	2	n.s.
PROTECCION	4.24	.38	4.25	.27	4.19	.33	1.89	2	n.s.
AFECTO	4.24	.40	4.23	.30	4.19	.36	.93	2	n.s.
ENTENDIMIENTO	4.02	.39	3.91	.26	3.87	.31	7.29	4	n.s.
PARTICIPACION	4.20	.41	4.22	.29	4.14	.36	3.22	2	n.s.
OCIO	3.95	.40	3.83	.30	3.81	.34	13.54	2	.001
CREACION	4.00	.43	3.85	.30	3.79	.34	11.82	4	.01
IDENTIDAD	4.27	.44	4.40	.30	4.37	.33	13.38	2	.001
LIBERTAD	4.31	.40	4.36	.31	4.35	.34	1.84	2	n.s.

De otro lado, se encontró una relación significativa ($p < .05$) entre la variable edad y las categorías de subsistencia, entendimiento y ocio. Los resultados indican que mientras el grupo de jóvenes de 24 a 29 años tienen mayores

puntuaciones en las categorías de entendimiento, ocio y creación; el grupo de personas mayores de 50 años tienden a un mejor nivel en todas las categorías de necesidades a excepción de éstas (Tabla 6).

TABLA 6
RELACION ENTRE EDAD Y CATEGORIAS DE NECESIDADES

Categorías de Necesidades	Rangos de Edad								Chi	gl	P
	24-29 años		30-39 años		40-49 años		50 o más años				
	x	σ	X	σ	X	σ	x	σ			
SUBSISTENCIA	4.19	.36	4.05	.40	4.09	.30	4.40	.24	8.48	3	.03
PROTECCION	4.31	.39	4.20	.34	4.20	.30	4.37	.24	2.46	3	n.s.
AFECTO	4.29	.42	4.17	.38	4.20	.32	4.44	.30	6.23	3	n.s.
ENTENDIMIENTO	4.03	.41	3.97	.35	3.88	.29	3.95	.26	12.32	6	.05
PARTICIPACION	4.23	.42	4.16	.38	4.16	.33	4.44	.28	6.88	3	n.s.
OCIO	4.00	.43	3.85	.35	3.82	.33	3.87	.27	9.18	3	.02
CREACION	4.00	.44	3.95	.39	3.81	.33	3.84	.29	7.62	6	n.s.
IDENTIDAD	4.33	.42	4.28	.40	4.37	.31	4.65	.28	6.61	3	n.s.
LIBERTAD	4.34	.37	4.29	.39	4.34	.32	4.65	.19	4.87	3	n.s.

De manera complementaria, mediante la comparación de medias de cada uno de los ítems se identificaron los aspectos que ameritan intervención y que en general, mostraron niveles medios, los cuales fueron considerados, pues aunque los trabajadores presentaron un alto nivel de Calidad de Vida, ésta puede estar afectada por los aspectos en los que se obtuvieron puntuaciones más bajas.

Tales aspectos hacen referencia al consumo de bebidas alcohólicas, la

práctica de algún deporte, el desarrollo de habilidades artísticas, la participación en actividades culturales y la creatividad, relacionadas éstas con el manejo del tiempo libre. Así mismo, figuran aspectos relacionados con el cansancio físico y mental, preocupación excesiva, agresividad, problemas de salud y de comunicación intrafamiliar.

Estos coincidieron con los intereses y necesidades percibidas por los encuestados al clasificar los temas a

desarrollar en un Programa de Calidad de Vida, dichos aspectos están relacionados con el manejo del estrés, autoestima, comunicación en el trabajo, crianza de los hijos y manejo de la agresividad.

CONCLUSIONES

Los resultados muestran que el índice general de Calidad de Vida de las personas que laboran en la empresa petrolera es alto, presentando un mayor nivel en las necesidades de identidad y libertad, reflejando un fuerte sentido de pertenencia y de reconocimiento personal en los diferentes contextos.

De otro lado, las categorías que mantienen un nivel medio fueron entendimiento, ocio y creación, que indican una menor Calidad de Vida en los ámbitos de la interacción formativa, en el manejo del tiempo libre, y en aspectos relacionados con la inventiva, en los ámbitos de producción y de desarrollo de habilidades y destrezas.

Reconociendo la interacción entre los diferentes microsistemas y su incidencia en la Calidad de Vida, el abordar algunos aspectos dentro del contexto socio-cultural de la región, permite encontrar alguna explicación al comportamiento que presentan las categorías de entendimiento, ocio y creación. De esta manera, con respecto a la categoría de entendimiento, un factor que limita la posibilidad de alcanzar un mayor nivel de satisfacción puede verse afectado por el hecho de que esta población está situada relativamente cerca a una ciudad

capital, que hace que quienes quieran participar en actividades de interacción formativa de mayor reconocimiento, tengan que desplazarse hasta ella, implicaciones que limitan la facilidad de acceso a éstas.

Si bien a nivel regional las oportunidades de recreación son limitadas, a nivel empresarial se lidera una programación de actividades que ofrecen distintas alternativas de acuerdo con los intereses particulares. Sin embargo, un hecho que incide en la Calidad de Vida en general y en los índices de las categorías de ocio y creación, en particular, es el consumo de bebidas alcohólicas, cuya cantidad y frecuencia genera diversas consecuencias tales como agresión, problemas intrafamiliares y accidentes, entre otros. Además éste hecho incide en que se busquen determinados contextos o actividades de grupo que conducen a reforzar esta conducta en un vano intento de mitigar el estrés, dejando de lado actividades de índole creativo, artístico y cultural.

Con respecto a las diferencias por género, se observó que las mujeres presentan una mejor Calidad de Vida respecto a los hombres, aunque éstos obtuvieron puntuaciones mayores en las categorías de identidad y libertad, en las demás categorías obtuvieron puntuaciones más bajas, a excepción de la categoría de subsistencia en donde no se observa diferencia.

De acuerdo con las variables tipo de contrato y antigüedad, el personal con contrato temporal y menor antigüedad en

la empresa tienen un mayor índice de Calidad de Vida. Igualmente, las personas mayores de 50 años presentan mayor nivel de Calidad de Vida, obteniendo puntuaciones más altas en todas las categorías de necesidades a excepción de las categorías de entendimiento, ocio y creación en las que el grupo de personas más jóvenes (menores de 30 años), tiene un nivel más satisfactorio.

El interés de adelantar esta investigación sobre Calidad de Vida, reconociendo la incidencia del medio laboral y extra-laboral, permitirá trazar programas de desarrollo orientados a fomentar el bienestar de los trabajadores. De acuerdo con los resultados observados es importante implementar programas de calidad de vida que respondan a las necesidades de entendimiento, ocio y creación; fomentando espacios de interacción formativa, lo cual siempre ha estado en la mira de sus objetivos, pero esta vez con énfasis en temáticas de desarrollo personal en las diferentes esferas.

Además, los resultados sugieren un replanteamiento con respecto a las actividades organizadas en los espacios de recreación y esparcimiento en los que se dé una mayor cobertura a las actividades que permitan el desarrollo de la creatividad y de habilidades y destrezas de los trabajadores. Igualmente, se considera importante emprender programas orientados al cambio de actitud frente al manejo del tiempo libre, el cual no debe ir en contravía de la salud y el bienestar, por

el contrario debe contribuir a mejorar la calidad de vida.

Finalmente, entendido el estrés como la discrepancia entre las necesidades del individuo y la satisfacción que puede dar a éstas, se hace necesario emprender programas para su manejo atendiendo las manifestaciones de cansancio físico y mental, la preocupación excesiva, la agresividad, problemas de salud y de comunicación tanto a nivel familiar como laboral. De manera que cambios en la vida personal conduzcan a mejorar la calidad de vida de los trabajadores en los diferentes contextos.

Al finalizar este estudio coincidimos una vez más con Max Neef al considerar que " las necesidades no sólo son carencias sino también y simultáneamente, potencialidades humanas individuales y colectivas, de ahí la importancia de emprender estrategias que respondan a las necesidades específicas del grupo de trabajo trascendiendo el ámbito laboral, no sólo en el cumplimiento de la legislación sino en la razón de ser de la misma : el bienestar de los trabajadores, clave en el desarrollo empresarial.

REFERENCIAS

- Max Neef M., Elizalde A., y Hopenhayn M. (1986). **Desarrollo a Escala Humana., una opción para el futuro.**
- Salas E., Glickman. A. (1991). **Dando los Primeros Pasos: Un marco conceptual para la comprensión de la calidad de vida laboral en Latinoamérica.** Revista Interamericana de Psicología Ocupacional. Vol 10. No 1.
- Rice R., McFarlin D., Hunt R., and Near J. (1985). **Organizational Word and the Perceive Quality of Life:** Towards a conceptual model. Review 10.
- Toro F. (1991). Calidad de Vida en el Trabajo. Concepto alcances e implicaciones. **Revista Interamericana de Psicología Ocupacional.** Vol 10. No 1.
- Turcotte P., (1986). **Calidad de Vida en el Trabajo: Antiestrés y Creatividad.** México: Trillas.